هيكل قانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

مواد الإصدار والأحكام التمهيدية


حماية الحقوق المكتسبة: يؤكد القانون على عدم المساس بالحقوق والمزايا التي حصل عليها العمال قبل صدوره، ويعتبرها الحد الأدنى في أي مفاوضات مستقبلية.


نطاق التطبيق: يسري القانون على معظم العاملين، بما في ذلك الأجانب، مع استثناء العاملين بأجهزة الدولة وعمال الخدمة المنزلية.


13 مادة تأسيسية: تحدد نطاق تطبيق القانون، إلغاء التشريعات السابقة، والأحكام الانتقالية المتعلقة بصناديق العمال والمحاكم العمالية المتخصصة.

الكتاب الأول: التعاريف والأحكام العامة
(المواد 1 - 15)


الباب الأول: التعاريف: يقدم تعريفات دقيقة وموحدة للمصطلحات الأساسية المستخدمة في القانون مثل "العامل"، "صاحب العمل"، "الأجر"، "التحرش"، و"التنمر".


الباب الثاني: الأحكام العامة: يضع المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل، مثل حظر التمييز والسخرة، وضمان حقوق العمال عند تغيير الكيان القانوني للمنشأة.

الكتاب الرابع: السلامة والصحة المهنية
(المواد 245 - 274)


تأمين بيئة العمل: يضع القواعد والإجراءات اللازمة لتأمين بيئة العمل وحماية العمال من المخاطر المهنية المختلفة.


التفتيش والأجهزة التنظيمية: ينظم آليات التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية، وإنشاء أجهزة متخصصة للبحوث والدراسات لتعزيز بيئة عمل آمنة.


الخدمات الاجتماعية والصحية: يلزم المنشآت بتوفير الخدمات الاجتماعية والصحية اللازمة للعاملين لديها.

الكتاب الثالث: علاقات العمل
(المواد 86 - 241)


علاقات العمل الفردية: يغطي الجوانب الأساسية لعقد العمل الفردي، بما في ذلك الأجور، ساعات العمل والراحة، الإجازات، واجبات العامل، وقواعد انتهاء العلاقة التعاقدية.


علاقات العمل الجماعية: ينظم الحوار الاجتماعي، المفاوضة الجماعية، اتفاقيات العمل الجماعية، آليات تسوية المنازعات، وضوابط الإضراب والإغلاق.


المحاكم العمالية المتخصصة: يحدد آليات عمل المحاكم العمالية المتخصصة لضمان سرعة وفعالية الفصل في المنازعات العمالية.

الكتاب الثاني: التدريب والتشغيل
(المواد 16 - 85)


التدريب والتأهيل: ينظم عمليات التدريب المهني والتلمذة الصناعية بهدف إعداد العمالة وتنمية مهاراتهم لتلبية احتياجات سوق العمل.


تنظيم التشغيل: يتناول سياسات التشغيل في الداخل والخارج، ويتضمن فصولاً خاصة لتنظيم عمل النساء والأطفال والأجانب لضمان حمايتهم.


العمالة غير المنتظمة: يخصص باباً كاملاً لوضع أحكام تنظم تشغيل العمالة غير المنتظمة وتضمن حقوقها الاجتماعية والصحية.

الكتاب الخامس: تفتيش العمل والعقوبات
(المواد 275 - 298)


تفتيش العمل والضبطية القضائية: يمنح مفتشي العمل الصلاحيات اللازمة للرقابة على تطبيق أحكام القانون، بما في ذلك سلطة الضبطية القضائية.


العقوبات: يحدد بوضوح الجزاءات والعقوبات التي تفرض على المنشآت وأصحاب الأعمال في حالة مخالفة أي من أحكام هذا القانون.

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

ملامح قانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025

التدريب المهني وتنمية المهارات

- **إنشاء "المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية"**
برئاسة الوزير المختص، ويتولى وضع السياسات العامة للتدريب وربط مخرجات التمليم باحتياجات سوق العمل ووظائف المسنقبل.

- **إنشاء "صندوق تمويل التدريب والتأهيل"**
يجوز للشركات تقاضي ما لا يجاوز 2% من أجر العامل عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية من العامل، ويُحظر تقاضي أي مبالغ أخرى.

تمويل صندوق التدريب
0.25%
من الحد الأدنى للأجر التأميني للمنشآت التي يعمل بها 30 عاملاً فأكثر.

- **تراخيص مزاولة التدريب**
لا يجوز مزاولة التدريب إلا بترخيص من الوزارة المختصة، مع استثناءات محددة عسهات التي تحرب عمالها.

- **تراخيص مزاولة التدريب**
لا يجوز مزاولة التدريب إلا بترخيص من الوزارة المختصة، مع استثناءات محددة للجهات الحكومية والمنشأت التي تدرب

تنظيم تشغيل العمالة في الداخل والخارج

- **إنشاء "المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة"**
برئاسة الوزير المختص، ويتونى رسم السياسة العامة للشفيل العمالة في العاخل والخارج.

- **شروط شركات إلحاق العمالة بالخارج**
يجب أن يكون رأسمالها لا يقل عن 500 ألف جنيه، وتقدم تأمينًا بقيمة مليون جنيه، وتكون أغلبية المؤسسين من المصريين.

رسوم شركات إلحاق العمالة
2%
كحد أقصي من أجر العامل عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية من العامل، ويُحظر تقاضي أي مبالغ أخرى.



حماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة

إنشاء "صندوق إعانات الطوارئ والخدمات للعمالة غير المنتظمة"
يهدف لتقديم الدعم في الأزمات، وتقديم خدمات اجتماعية وصحية، والمساهمة في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي لهم.

- **أهداف الصندوق**
تشمل صرف إعانات طارئة، دعم النفقات العلاجية، تدريب العمالة، توفير أدوات العمل، ودعم اشتراطات السلامة والصحة المهنية.

- **مصادر تمويل متنوعة للصندوق**
تشمل نسبة من أجور عمال المقاولات والمناجم والمحاجر. رسوم على تراخيص القيادة المهنية، وعائد استثمار أموال الصندوق.

- **حصر وتسجيل العمالة**
تلتزم الجهة الإدارية بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة وإعداد قواعد بيانات قومية لهم بالتنسيق مع الجهات المعنية.

حقوق المرأة العاملة

- **4 أشهر إجازة وضع مدفوعة الأجر**
تشمل المدة قبل وبعد الوضع، بحد أقصى 3 مرات طوال مدة خدمة العاملة.

- **تخفيض ساعات العمل للحوامل**
تخفض ساعات العمل اليومية ساعة على الأقل اعتبارًا من الشهر السادس للحمل وحتى 6 أشهر بعد الوضع.

- **فترات راحة إضافية للرضاعة**
للعاملة الحق في فترتين راحة للرضاعة مدة كل منهما نصف ساعة، لمدة عامين بعد الوضع، وتعتبر من ساعات العمل.

- **إجازة رعاية الطفل**
للعاملة في منشأة بها 50 عاملاً فأكثر الحق في إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، بحد أقصى 3 مرات.

- **إلزامية دور الحضانة**
على صاحب العمل الذي يستخدم 100 عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دار حضانة أو يعهد برعاية أطفال العاملات إلى دار حضانة.

أحكام تشغيل وتدريب الأطفال



حظر تشغيل الأطفال قبل سن 15 عامًا
يجوز تدريبهم من سن 14 عامًا بشرط ألا يعوقهم ذلك عن مواصلة التعليم.



6 ساعات عمل كحد أقصى يوميًا
تتخللها فترة راحة ساعة على الأقل، ويُحظر ليلاً (من 7 مساءً إلى 7 صباحًا).

حظر الأعمال الخطرة
يُحظر تشغيل الأطفال في الأعمال التي تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر. للخطر.

دليلك لأهم أحكام قانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025

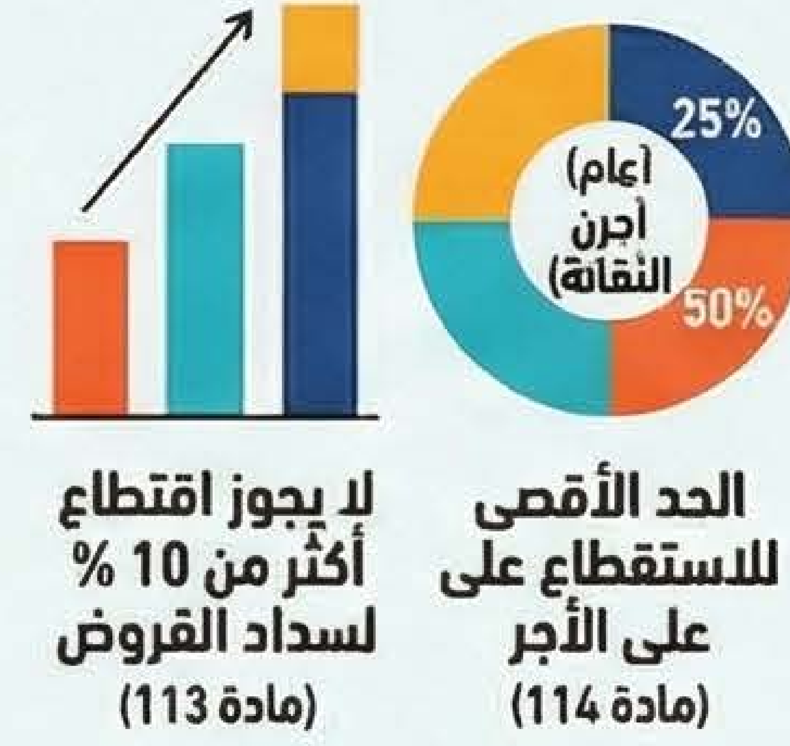
الأجور والمجلس القومي للأجور



المجلس القومي للأجور

- ممثلي العمال وأصحاب الأعمال
- الوزراء المعنيين
- وزير التخطيط (مادة 101)

- وضع الحد الأدنى للأجور
- وضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية السنوية
- النظر في طلبات الإعفاء من صرف العلاوة



الحد الأقصى للاستقطاع على الأجر (مادة 114)

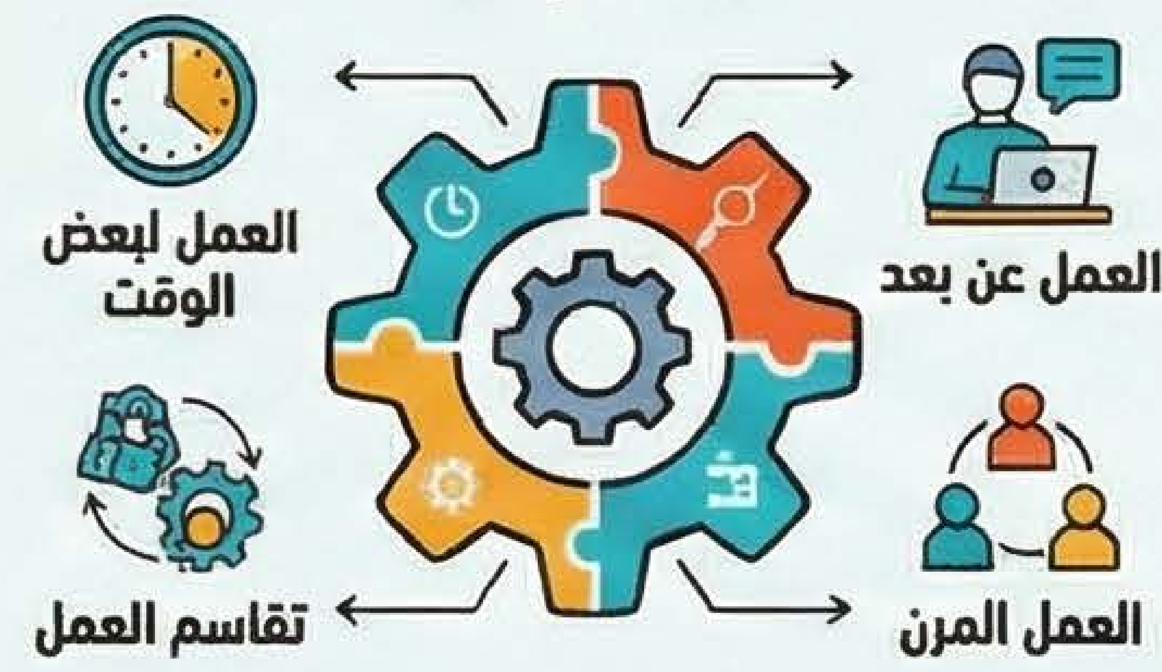
لا يجوز اقتطاع أكثر من 10 % لسداد القروض (مادة 113)

أنماط العمل الجديدة

الاعتراف بأنماط العمل الجديدة وغير التقليدية

جميع الحقوق والواجبات تسري عليها

(مادة 96 و 97)



- العمل عن بعد
- العمل لبعض الوقت
- العمل المرن
- تقاسم العمل



1. الخصم للمخالفة الواحدة لا يزيد عن أجر 5 أيام.
2. إجمالي الخصم في الشهر الواحد لا يزيد عن أجر 5 أيام.

أساسيات علاقة العمل الفردية



عقد العمل هو اتفاق للعمل تحت الاتجراه للاتجاة تحدة الأجور (مادة 86)

يجب تحرير عقد العمل من 4 نسخ

- هادب العمل
- التأمينات الاجتماعية
- العامل
- الجهة الإدارية المختصة

(مادة 89)

العقد غير محدد المدة

- غير مكتوب
- لم تُذكر محته
- استمرار التنفيذ بعد انتهاء محلّه

(مادة 88)

ملف العامل



- بيانات
- عقد العمل
- تقارير الأداء
- الإجازات

لا 5 سنوات على الأقل بعد انتهاء الخدمة (مادة 92)

فترة الاختبار لا تزيد عن 3 أشهر

مية واحدة فقط لدى نفس صاحب العمل (مادة 98)

ساعات العمل وفترات الراحة



يستحق العامل أجرًا إضافيًا: +35% عن ساعات العمل النهارية و 70% عن ساعات العمل الليلية (مادة 121)

فترة راحة لا تقل عن ساعة خلال العمل (مادة 118)

الراحة الأسبوعية لا تقل عن 24 ساعة كاملة (مادة 125)

إنهاء علاقة العمل



الإخطار كتابةً قبل 3 أشهر للعقود غير محددة المدة (مادة 125)

← إنهاء بسبب غير مشروع (مادة 165)

← تعويض لا يقل من أجر سلفلة أجر شهرين عن فل سلة حدمة (مادة 165)

الاستقالة بسبب الغياب: أكثر من 20 يومًا متقطعة أو 10 أيام متتالية بعد إنذار كتابي (مادة 166)

نهاية العقد ببلوغ سن الستين

مكافأة نهاية خدمة: شهر عن أول 5 سلوات، شهر عن كل سلة تالية (مادة 171 و 172)

حالات يجوز فيها فصل العامل

- انتحال شخصية
- إفشاء أسرار خطيرة
- السكر/المخدرات أثناء العمل
- الاعتداء على صاحب العمل/الرؤساء

واجبات العامل والجزاءات التأديبية

أبرز واجبات العامل

- ✓ أداء الواجبات بدقة
- ✓ الحفاظ على المواعيد
- ✓ الحفاظ على الستنتكات والأسرار
- ✓ احترام الرؤساء والإعلاء
- ✓ اتباع نظم السلامة والأمن

الجزاءات التأديبية (بالترتيب) (مادة 139)

- ← إنذار كتابي
- ← خصم من الأجر
- ← الفصل من الخدمة

لا جزاء قبل إبلاغ العامل كتابةً وسماع أقواله والتحقيق في خلال 7 أيام من المخالفة (مادة 141)



الخصم من الأجر لعلى 7 سابير الفاخدة (مادة 143)



الخصم من الأجر لا يزيد عن أجر 5 أيام في الشهر للمخالفة الواحدة (مادة 143)

الإجازات السنوية والمرضية والعارضة

استحقاقات الإجازة السنوية

السنة الأولى (بعد 6 أشهر):	15 يومًا
السنة الثانية وما يليها	21 يومًا
بعد 10 سنوات أو تجاوز 50 عامًا	30 يومًا
ذوو الإعاقة والأقزام	45 يومًا
أعمال خطرة/مناطق نائية	+7 أيام

يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية، منها 6 أيام متصلة على الأقل (مادة 125)





إجازة عارضة: 7 أيام/سنة بحد أقصى يومان في المرة، تخصم من السنوية (مادة 125)



إجازة الحج/زيارة بيت المقدس: شهر واحد (مرة واحدة بعد 5 سنوات خدمة) (مادة 120)

بيئة عمل آمنة: دليلك لقانون العمل المصري الجديد للسلامة والصحة المهنية

التفتيش وحقوق العامل في حالات الخطر



صلاحيات واسعة للمفتشين
بحق المفتشين حخول أماكن العمل، الأحر إإفادق المنشأة وزنيًا أو كليًا في حالة عطر دلهم



المادة 253-257



جهاز تفتيش متخصص
يضم مؤهنين في مجالات الطب والهندسة والفقهم امراقية تتحيد أحكام السلامة



استمرارية الأجر
حق العاملين في تقاضي أجوبهم ةاملة تكل فترة الإفقق



حق العامل في مغادرة مكان العمل
في حالة وجود خطر وشيك يهدد حياته أو يجوز للعامل مغادرة مكان العمل إلى مكان آمن دون أن يترتب على ذلك أي مساءلة.

الخدمات الصحية والاجتماعية للعاملين



توفير الإسعافات الأولية والرعاية الطبية
للمنشآت التي يزيد عدد عمالها عن 50، يجب توفير ممرض مؤهل، طبيب، والأدوية اللازمة مجانًا.



المادة 266-273



الكشف الطبي الدوري والإلزامي
كشف علبي الإنحاني، تشف الفدرائف وفحص دوري بالتسيق مع هيئة اللأمين الصحي
(مادة 252)



صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية
تلتزم المنشآت التي يعمل بها 20 عاملًا فأكثر بسداد اشتراك سنوي لتمويل صندوق يقدم ...ية وثقافية للعمال.



خدمات للمناطق البعيدة
توفير وسائل البقال، تفعية مناسبة، ومساذن ملائمة العمال على لقفة المنشأة
(مادة 254)

أنواع المخاطر الرئيسية وكيفية الوقاية منها



التزامات المنشأة الأساسية لتأمين بيئة العمل



تقييم المخاطر ووضع خطط الطوارئ
إعداد خطط طوارئ فعالة، وتدريب العمال عليها
(مادة 248)



توفير وسائل السلامة والصحة المهنية
تلتزم المنشأة بتوفير كل ما يلزم للوقاية من المخاطر المختلفة
(مادة 246)

إنشاء أجهزة ولجان متخصصة
تلتزم المنشآت ، يحددها الوزير المختص بانشاء أجصهزة وظيفية تكون قراراتها ملزمة.



توفير بيئة عمل خالية من التحرش والتنمر
للطذ الإبراءات اللازمة للمفلية من التمرش واللامر والعنف
(مادة 247)

العادة 246-267



إنشاء أجهزة ولجان متخصصة
لجان للسلامة والصحة المهنية تكون قراراتها مُلزمة
(مادة 249)



تدريب العمال وتوفير أدوات الوقاية
توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة مجانًا
(مادة 247)

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

دليل تفتيش العمل والعقوبات في قانون العمل المصري الجديد



صلاحيات تفتيش العمل والضبطية القضائية



التزام أصحاب الأعمال بالتعاون

يجب على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم تسهيل مهمة المقتشين، وتقديم المستندات المطلوبة، والاستجابة لطلبات الحضور.



حقوق وصلاحيات واسعة

يحق للمفتشين دخول وتفتيش جميع أماكن العمل، فحص الدفاتر والأوراق، وطلب المستندات والبيلات اللازمة من أصحاب الأعمال للتحقق من تطبيق القانون.



صفة الضبطية القضائية للمفتشين

يتمتع الموطفون المكلفون بتنفيذ القانون بسلطة ملموري الضبط القضائي، مما يمنحهم صلاحية التحقيق في الجرائم المتعلقة بأعمالهم بعد اداء القسم.





دعم من السلطات المعنية:

على جميع الوزارات والهيلات الحكومية مساعدة مغتشى المعل فى أداء مواعهم عند الطلب لضمان تنفيذ القانون بفعالية.

دليل العقوبات على المخالفات



الحيس وغرامة تصل إلى 100,000 جنيه

تُطبق هذه العقوبة على جرالم مثل مزاولة إلعنحاق العمالة بعون تركيص، أو تقاقي مبالغ غير مستحقة من أمر العامل، مع الحكم برد المبالغ وإمكالية إغنق المنشأة، (مادة 291)



غرامة من 20,000 إلى 100,000 جنيه

تَفرض عند مخالفة أحكام تشغيل الأجانب امادة 23) أو بعض أحكام نشغيل النساء امواد 70:74)، مع إمكانية إفلاق المنشأة في حالة مخالفة المادة 23. (مادئان 205 و 295)



غرامة من 5,000 إلى 50,000 جنيه

لمكالفة أحكام حظر التمييز بين الممال، ولتعدد القرامة بتعدد العمال الكين وقعت في شأنهم الجريمة. (مادة 281)



غرامة من 5,000 إلى 20,000 جنيه

تُفرض على صاحب العمل الذي يكالف التزامه بتسهيل مهمة مقلشي العمل أو عدم الستجابة لطلرانهم. (مادة 297



غرامة من 1,000 إلى 20,000 جنيه

لمخالفة مجموعة واسعة من المواد التنظيمية المتعلقة بعقد العمل الفردي وحقوق المعال، (مثال: ماءة 286)



غرامة من 500 إلى 5,000 جنيه

تُطيق على مخالفات تتعلق بساعات العمل، الإجازات، والجزاءات التأدريية وغيرها من الأحكام التنتليمية. (مثال: صادة 208)

أحكام هامة في العقوبات



المسئولية التضامنية

يَعاقب المسئول من الإدارة الفعلية للشركة بلقس المقوبة، وتغون الشركة الشخص الاعتباري| مسئولة بالنضامن عن سداه غرامات مالية أو لعويضات معكوم بها. (هادة 298)



تعدد الفرامة بتعدد العمال

بالنسبة للعديد من المخالفات، تَحسب الفرامة بشكل فردي لكل عامل تأثر والمخالفة، مما قد يرفع قيمة الفراعة الإجمالية بشكل كبير.

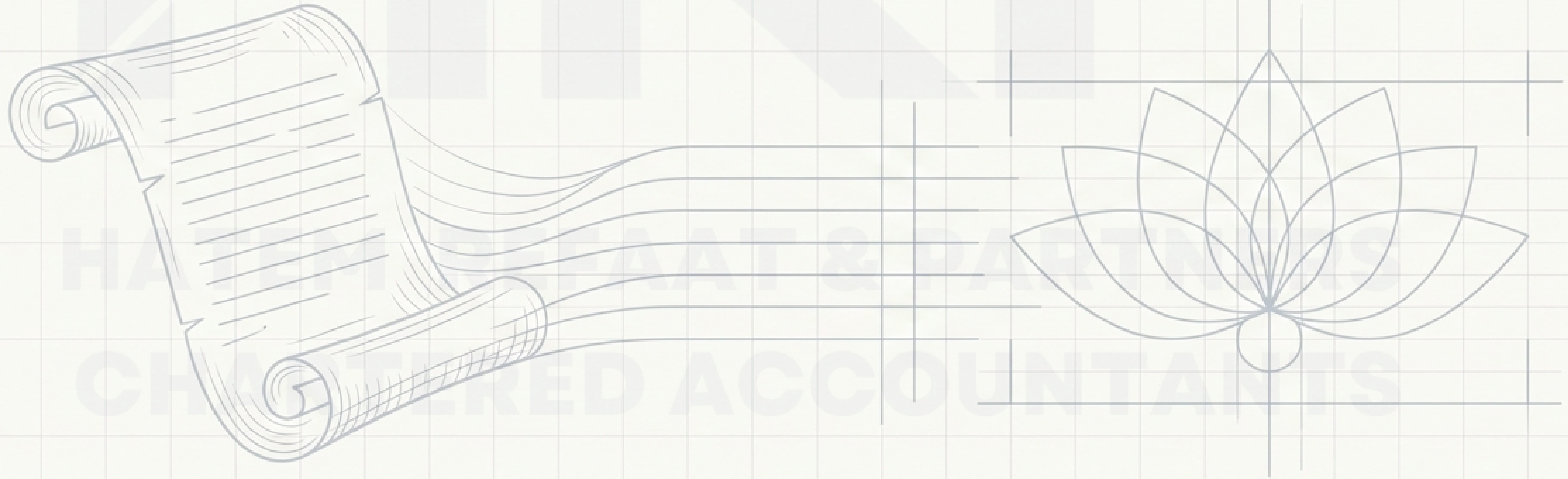


مضاعفة الفرامة في حالة العود

ينص القانون على مضاعفة قيمة الفرامة العالية في معظم المخالفات إذا قام صاحب العمل بتكزار نفس المخالفة.

قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025

دليلك لفهم التحولات الأساسية في بيئة العمل المصرية



عرض موجز للمهنيين وأصحاب الأعمال

خريطة القانون: نظرة شاملة على هيكل القانون الجديد



رحلتنا في هذا العرض ستتبع الموضوعات الرئيسية التي تهمك، مع الإشارة إلى موقعها في الهيكل الرسمي للقانون.

بداية مرحلة جديدة: المبادئ الحاكمة لإصدار القانون

نطاق التطبيق

يسري على كافة العاملين بالقطاع الخاص، بما في ذلك ذلك الأجانب، مع استثناء العاملين بأجهزة الدولة وعمال الخدمة المنزلية.

(المادة الأولى)

الجدول الزمني للتطبيق

يُعمل بالقانون من أول الشهر التالي لانقضاء 90 يومًا من تاريخ نشره.

(المادة الثالثة عشرة)

تبدأ المحاكم العمالية المتخصصة عملها ابارًا من أول أكتوبر التالي لتطبيق القانون.

(المادة الثالثة عشرة)

الإلغاء والاستبدال

إلغاء قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بشكل صريح.

(المادة الثانية عشرة)

يعتبر هذا القانون هو المرجع العام الذي يحكم كافة علاقات العمل في مصر.

(المادة 3)

نحو بيئة عمل تحفظ الكرامة: ترسيخ مبادئ المساواة ومكافحة التمييز

"

" يُحظر تشغيل العامل سخرة أو جبرًا، كما يُحظر التحرش أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل."

- المادة (4)

بطلان الشروط المخالفة

يقع باطلًا كل شرط أو اتفاق ين ينتقص من حقوق العامل المقررة في هذا القانون.

(المادة 6)

حماية الفئات الخاصة

لا يعتبر تمييزًا محظورًا أي ميزة أو حماية تُقرّر للمرأة، الطفل، أو الأشخاص ذوي الإعاقة.

(المادة 5)

مكافحة التمييز

حظر أي تفرقة في شروط العمل على أساس الدين، الجنس، العرق، اللون، اللغة، أو أي سبب آخر يخل بمبدأ تكافؤ الفرص.

(المادة 5)

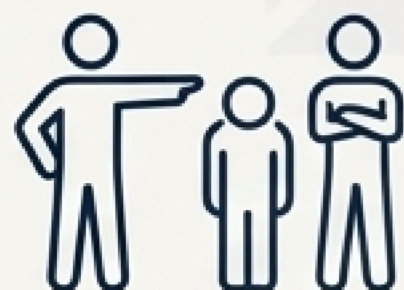
تحديث المصطلحات: القانون يُعرّف المفاهيم الأساسية لبيئة العمل الحديثة



التحرش (المادة 1، تعريف 31)

كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبته... يُشكل تعرضًا للغير بإتيان أمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية...

- يشمل التعريف كافة الوسائل بما فيها وسائل الاتصالات الإلكترونية، مما يوسع نطاق مسؤولية المنشأة.



التنمر (المادة 1، تعريف 32)

كل فعل أو سلوك... بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي.

- يعالج القانون السلوكيات العدائية غير الجنسية التي تؤثر على الصحة النفسية للعامل وبيئة العمل.



العامل غير المنتظم (المادة 1، تعريف 9)

كل من يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته مقابل أجر... مثل الباعة الجائلين، وموزعي الصحف، وغيرهم.

- إدخال فئة جديدة من العمالة تحت مظلة الحماية القانونية، مما يتطلب آليات تنظيمية جديدة.

الأجور والمزايا: إرساء معيار جديد للنمو السنوي

ما هو الأجر؟

(المادة 1، تعريف 4)

الأجر الأساسي + الأجر المتغير

= الأجر

الأجر المتغير يشمل:

- العمولة والنسبة المئوية
- العلاوات والمنح والمكافآت
- البدلات ونصيب العامل في الأرباح
- الوهبة والمزايا العينية

علاوة دورية سنوية إلزامية

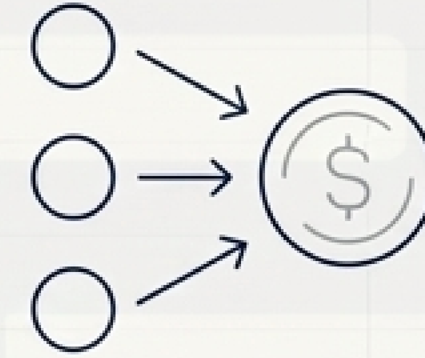
3%

يستحق العاملون علاوة سنوية دورية لا تقل عن 3% من الأجر التأميني.

(المادة 12)

تُستحق بعد انقضاء سنة من تاريخ التعيين.
يمكن للمجلس القومي للأجور تخفيضها أو الإعفاء منها للمنشآت المتعثرة.

مواكبة التطور: تنظيم أنماط العمل الجديدة والعمالة غير المنتظمة



هيكلة دعم العمالة غير المنتظمة

إنشاء كيان موحد لدعم هذه الفئة.

تؤول جميع أموال وموارد حسابات الرعاية الصحية والاجتماعية للعمالة غير المنتظمة إلى "صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة".

(المادة السابعة من مواد الإصدار)

- توحيد جهة التعامل وتبسيط إجراءات المساهمة والرعاية لهذه الفئة من العمال.



الاعتراف بأنماط العمل الجديدة

يخصص القانون فصلاً كاملاً لـ "أنماط العمل الجديدة" (الكتاب الثالث، الفصل الثاني، المواد 96-100).

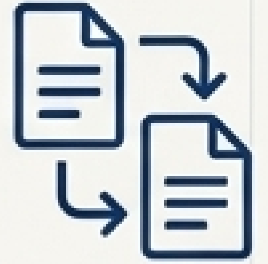
هذا يعكس اعترافًا تشريعيًا بتطور أشكال العمل خارج النمط التقليدي (مثل العمل عن بعد، العمل الجزئي، إلخ-*تفاصيلها ستحددها اللوائح التنفيذية*).

منظومة جديدة لفض المنازعات: إنشاء المحاكم العمالية المتخصصة

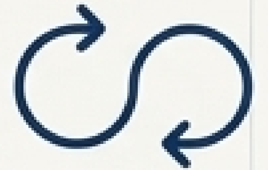
لأول مرة، ينص القانون على إنشاء محاكم متخصصة لنظر المنازعات العمالية بهدف تسريع وتيرة التقاضي وتحقيق العدالة الناجزة.



أبرز التغييرات الإجرائية



الإحالة التلقائية (المادة التاسعة):
المحاكم الحالية ستحيل من تلقاء نفسها، وبدون رسوم، كافة الدعاوى العمالية القائمة إلى المحاكم المتخصصة الجديدة.

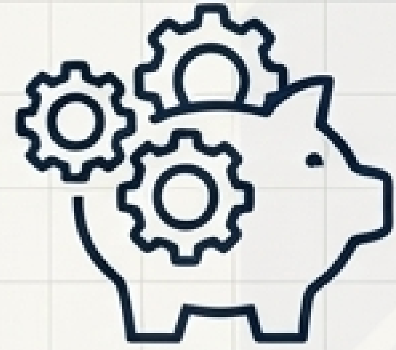


استمرارية الطعون (المادة العاشرة):
محكمة النقض ومحاكم الاستئناف ستستمر في نظر الطعون المرفوعة قبل بدء عمل النظام الجديد.



الإعفاء من الرسوم (المادة 7):
تُعفى الدعاوى العمالية التي يرفعها العاملون من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي.

الحوكمة والمؤسسات الداعمة: استمرارية وتطور الكيانات المنظمة



صندوق تمويل التدريب والتأهيل (المادة الثانية)

يستمر الصندوق في عمله ويتبع الوزير المختص.

نقطة هامة: تنقضي الخصومة في الدعاوي القائمة بشأن تحصيل نسبة الـ1%، وتمتنع المطالبة بما لم يسدد، ما لم تتمسك المنشأة باستمرار الدعوى.



صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية (المادة الثالثة)

يستمر الصندوق في عمله ويباشر اختصاصاته المنصوص عليها في القانون.



المجلس القومي للأجور (المادة الثالثة)

يستمر المجلس في ممارسة اختصاصاته، ومن أبرزها دوره في تحديد الحد الأدنى للأجور ومراجعة العلاوة الدورية في الظروف الاستثنائية.

فترة التوافق مع القانون: خريطة طريق للمنشآت (الإجراءات الفورية)



حماية الحقوق المكتسبة: لا مساس بالمزايا الأعلى

لا تخل أحكام هذا القانون والقانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين، ئح، والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

- المادة (4) من مواد الإصدار

- **انتقال الملكية**
  تنتقل جميع الالتزامات وحقوق العمال إلى الخلف (المالك الجديد) في حالة بيع أو دمج المنشأة.
  (المادة 11)

- **استمرارية التشريعات الخاصة**
  تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وتعتبر الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

- **الحد الأدنى**
  أي مزايا أفضل منصوص عليها في العقود الفردية، الاتفاقيات الجماعية، أو لوائح المنشأة تظل سارية.

الخلاصة: القانون الجديد ليس مجرد تحديث، بل رؤية جديدة لمستقببل العمل في مصر

1.

التحديث والمواكبة

الاعتراف بأنماط العمل الجديدة وتنظيم العمالة غير المنتظمة.

2.

الكرامة والحماية

وضع تعريفات واضحة للتحرش والتنمر وتجريم التمييز.

3.

الفعالية والوضوح

إنشاء محاكم متخصصة وتوحيد الصناديق لتبسيط الإجراءات.

يمثل القانون رقم 14 لسنة 2025 إطارًا جديدًا يهدف إلى تحقيق التوازن بين مرونة بيئة العمل وحماية حقوق العامل، مما يتطلب من المنشآت نهجًا استباقيًا في التوافق وتطوير ثقافتها الداخلية.

هيكلة المستقبل: رؤية قانون العمل الجديد لسوق العمل المصري

تحليل شامل لأبرز محاور القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

عرض تقديمي للقراءة والمشاركة

استراتيجية ثلاثية الأبعاد: بناء المهارات، تنظيم التشغيل، وتوفير الحماية

يقدم قانون العمل الجديد إطارًا متكاملًا لتحديث سوق العمل المصري، مرتكزًا على ثلاثة محاور رئيسية تعمل معًا لخلق بيئة عمل أكثر كفاءة وعدالة واستدامة.



بناء المهارات

التركيز على التدريب والتأهيل لرفع كفاءة الموارد البشرية.



تنظيم التشغيل

وضع سياسات وآليات واضحة لتنظيم عمليات التوظيف في الداخل والخارج وحماية الفئات العاملة.



توفير الحماية

إنشاء منظومة دعم متكاملة للعمالة غير المنتظمة، ودمجها في الاقتصاد الرسمي.

القيادة الاستراتيجية للمهارات: المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية

ينشئ القانون جهة مركزية عليا لرسم السياسات العامة للتدريب وربطها باحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

المهام الأساسية

- وضع السياسات العامة لتنمية المهارات والتدريب والتأهيل.
- ربط خطط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل ووظائف المستقبل.
- إصدار قرار تشكيل المجلس وتحديد اختصاصاته التفصيلية من رئيس مجلس الوزراء خلال ٦ أشهر.

الرئاسة

- برئاسة الوزير المختص.



المحرك المالي للتطوير: صندوق تمويل التدريب والتأهيل

لضمان استدامة وفعالية خطط التدريب، أنشأ القانون صندوقًا قوميًا لتمويل وتطوير عمليات تنمية المهارات.

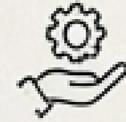


مصادر التمويل (المادة ٢١)

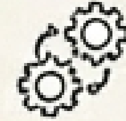
- **المصدر الرئيسي:** نسبة **٠.٢٥٪** من الحد الأدنى للأجر التأميني من المنشآت (القطاع العام، الأعمال العام، والخاص) التي يعمل بها ٣٠ عاملًا فأكثر.
  - بحد أدنى: ١٠ جنيهات.
  - بحد أقصى: ٣٠ جنيهًا عن كل عامل سنويًا.
- الإعانات والتبرعات والهبات.
- عائد استثمار أموال الصندوق.



اختصاصات الصندوق



- تمويل عمليات التدريب المهني والتقني وتطوير المراكز.



- تمويل المشروعات التي تربط مخرجات التعليم بسوق العمل.



- وضع شروط وقواعد عمليات التمويل.



- متابعة وتقييم الأعمال الممولة منه.

يمكن إعفاء المنشآت التي تقوم بتدريب عامليها كليًا من هذه النسبة وفقًا لقواعد يحددها الوزير المختص.

تنظيم سوق التدريب: تراخيص مزاولة النشاط وضمان الجودة

يضع القانون إطارًا صارمًا لتنظيم الجهات التي تقدم خدمات التدريب لضمان جودة المخرجات.



الترخيص إلزامي: لا يجوز مزاولة عمليات التدريب بدون ترخيص من الوزارة المختصة.



الشكل القانوني: يجب أن تتخذ جهات التدريب شكل شركة (مساهمة، توصية بالأسهم، ذات مسئولية محدودة، أو الشخص الواحد).



استثناءات من شرط الترخيص: الجهات الحكومية والهيئات العامة التي تدرب موظفيها، والمنشآت التي تدرب عمالها فقط.



شروط رئيسية للترخيص (تحدد بقرار وزاري): إجراءات ورسوم المنح والتجديد (لا تزيد عن ١٠٠ ألف جنيه)، واعتماد البرامج التدريبية.



ترخيص المدربين: يشترط حصول المدربين على ترخيص لمزاولة المهنة (برسوم لا تتجاوز ٥ آلاف جنيه).



شهادة مزاولة الحرفة: إلزام الراغبين في مزاولة حرف معينة بالحصول على ترخيص بذلك وشهادة قياس مستوى مهارة.

نحو سياسة وطنية للتشغيل: المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة

على غرار مجلس تنمية المهارات، ينشئ القانون مجلسًا أعلى لرسم السياسة العامة للتشغيل في الداخل والخارج ومواكبة وظائف المستقبل.

الرئاسة

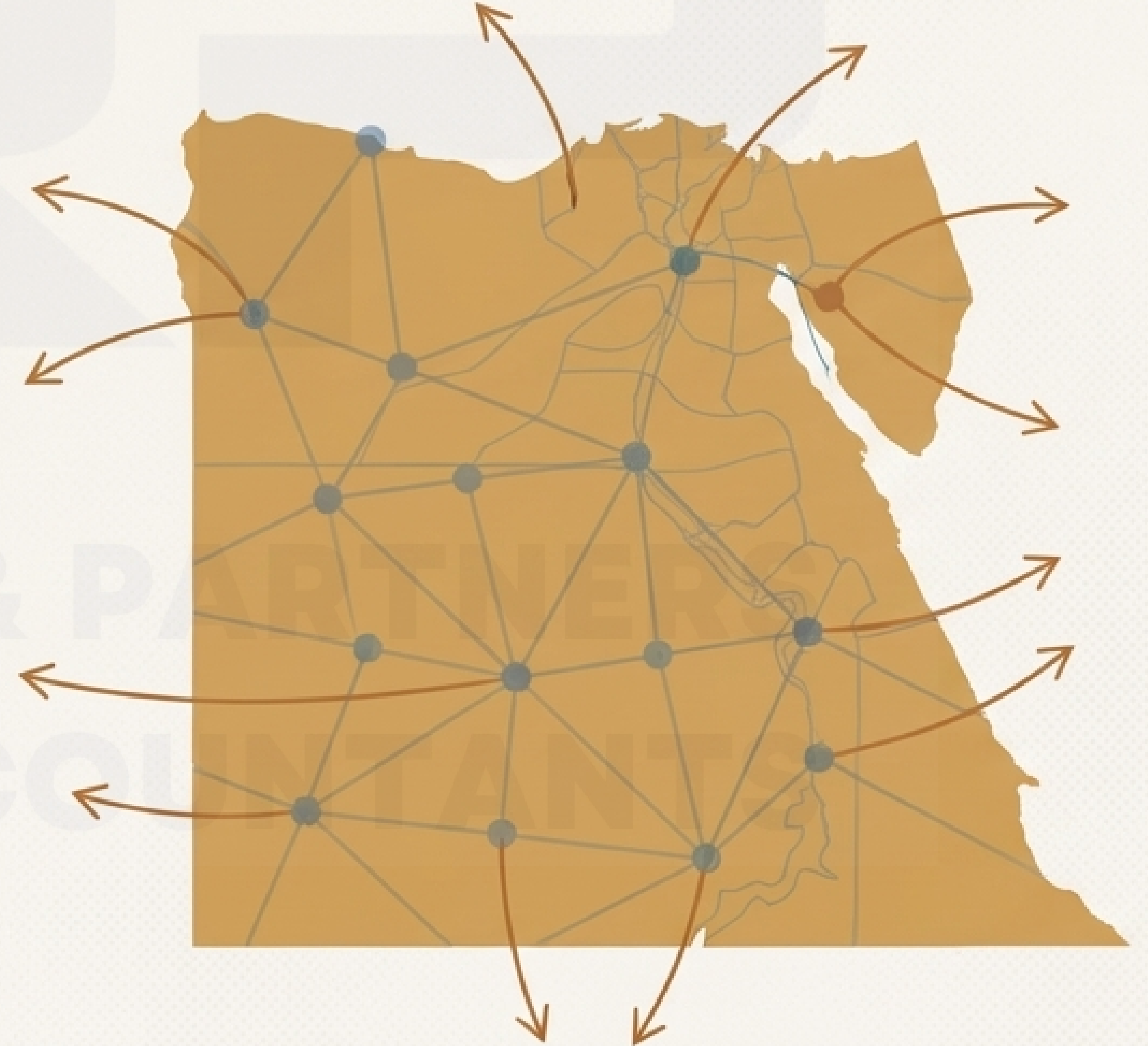
برئاسة الوزير المختص.

العضوية

ممثلون للوزارات والجهات المختصة، وعدد متساوٍ من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمّالية.

المهام الأساسية

- رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة في الداخل والخارج.
- وضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة للتشغيل بناءً على احتياجات أسواق العمل.
- الاستعداد لوظائف المستقبل بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.



تنظيم القطاع الخاص: شروط وضوابط وكالات التشغيل

يحدد القانون بوضوح الجهات المصرح لها بإلحاق المصريين للعمل في الداخل والخارج، ويضع شروطًا صارمة للترخيص للشركات الخاصة.

الجهات المصرح لها (المادة ٤٠)

1. الوزارة المختصة والجهات التابعة لها.
2. الوزارات والهيئات العامة (لعامليها).
3. شركات القطاع العام والأعمال العام (لعامليها). (مساسهم، ذات مسئولية محدودة، الشخص الواحد).
4. وكالات التشغيل الخاصة (شركات مساهمة، توصية بالأسهم، ذات مسئولية محدودة، الشخص الواحد).

شروط ترخيص وكالات التشغيل الخاصة (المادة ٤١)

- **رأس المال المدفوع:**
  - **٢٥٠ ألف جنيه** (كحد أدنى) للتشغيل بالداخل.
  - **٥٠٠ ألف جنيه** (كحد أدنى) للتشغيل بالخارج أو كليهما.
- **الملكية:** أغلبية مطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين (**٥١٪** على الأقل).
- **التأمين:** تقديم تأمين بقيمة مليون جنيه (نقدي أو خطاب ضمان غير مشروط) لصالح الوزارة.
- **الرسوم:** لا تتجاوز **١٠ آلاف جنيه** للمنح أو التجديد.

التزام رئيسي (المادة ٤٣)

يحظر تقاضي أي مبالغ من العامل، ولكن يُسمح للشركة بتقاضي ما **لا يجاوز ٢٪** من أجر العامل للسنة الأولى فقط كمصروفات إدارية.

ضمان الالتزام: حالات إلغاء تراخيص وكالات التشغيل

يضع القانون عقوبات رادعة لضمان التزام وكالات التشغيل بالضوابط وحماية حقوق العمال.



فقدان الشركة لأحد شروط الترخيص.
الترخيص.



الحصول على الترخيص ببيانات غير صحيحة.
ممارسة النشـاط خارج المقر المرخص.



تشغيل العامل دون عقد عمل مكتوب ومعتمد.



عدم إمساك السجلات المطلوبة لتسجيل بيانات العمالة والمبالغ المحصلة.



تقاضي مبالغ من العامل بالمخالفة لأحكام القانون.



الإعلان عن وظائف غير حقيقية.

يجوز للوزير إيقاف نشاط الشركة مؤقتًا لحين الفصل في المخالفة. ولا يخل الإلغاء بالمسئولية الجنائية أو المدنية.

تعزيز حقوق المرأة العاملة: حماية الأمومة وتكافؤ الفرص

يرسخ القانون مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، ويقدم حزمة من الحقوق الجديدة لدعم الأمومة ورعاية الأسرة.

أبرز الحقوق الجديدة

إجازة الوضع (المادة ٥٤):

- **أربعة أشهر** مدفوعة الأجر بالكامل (بدلًا من ثلاثة).
- تستحق لـ **ثلاث مرات** طوال مدة الخدمة (بدلًا من مرتين).

تخفيض ساعات العمل (المادة ٥٤):

- تخفيض **ساعة يوميًا** اعتبارًا من الشهر السادس للحمل.
- لا يجوز تكليفها بساعات عمل إضافية طوال الحمل وحتى ٦ أشهر بعد الوضع.

إجازة الوضع (المادة ٥٤):

- **أربعة أشهر** مدفوعة الأجر بالكامل (بدلًا من ثلاثة).
- تستحق لـ **ثلاث مرات** طوال مدة الخدمة (بدلًا من مرتين).

دور الحضانة (المادة ٦٠):

- إلزام صاحب العمل الذي يستخدم ١٠٠ عاملة فأكثر في مكان واحد بإنشاء دار حضانة أو التعاقد مع دار حضانة.

إجازة رعاية الطفل (المادة ٥٧):

- حق الحصول على إجازة بدون أجر لمدة تصل إلى سنتين (٣ مرات طوال الخدمة) في المنشآت التي تستخدم ٥٠ عاملًا فأكثر.

فترات الرضاعة (المادة ٥٦):

- فترتان إضافيتان للرضاعة (نصف ساعة لكل منهما) لمدة سنتين، ويمكن ضمهما.

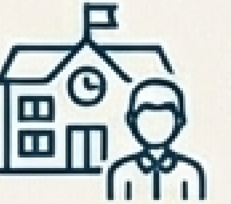
حماية المستقبل: ضوابط صارمة لتشغيل وتدريب الأطفال

يضع القانون تعريفًا واضحًا للطفل (كل من لم يبلغ ١٨ سنة) ويحدد قواعد مشددة لحمايته في بيئة العمل.

القواعد الأساسية (المواد ٦١-٦٦)



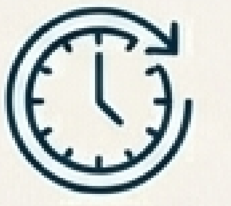
حظر التشغيل: قبل بلوغ ١٥ سنة.



التدريب المسموح به: يمكن تدريبهم من سن ١٤ سنة، بشرط ألا ألا يعوقهم ذلك عن مواصلة التعليم.



ساعات العمل القصوى: ٦ ساعات يوميًا كحد أقصى.



فترات الراحة: ساعة راحة على الأقل بعد ٤ ساعات عمل متصلة.



التزامات صاحب العمل: توفير سكن منفصل للأطفال **عن البالغين في أماكن العمل النائية، وإبلاغ الجهة الإدارية ببياناتهم.**

الحظر المطلق



العمل الإضافي أو في أيام الراحة والعطلات الرسمية.



العمل **ليلًا** (بين ٧ مساءً و٧ صباحًا).



العمل في أعمال أو مهن خطرة على صحتهم أو أخلاقهم.

المظلة الجديدة: صندوق حماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة

ينشئ القانون كيانًا قوميًا مخصصًا لتقديم الدعم والحماية للعمالة غير المنتظمة، بهدف دمجها وتوفير حياة كريمة لها.



ضمان الاستدامة: مصادر تمويل صندوق العمالة غير المنتظمة

لضمان قدرة الصندوق على تحقيق أهدافه، حدد القانون مجموعة متنوعة من الموارد المالية المستدامة.



قطاع المقاولات: نسبة ١٪ إلى ٣٪ من قيمة الأجور الفعلية للعمالة.



المناجم والمحاجر: نسبة ١٪ إلى ٣٪ من قيمة الأجور الفعلية للعمالة.



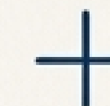
القطاع الزراعي: نسبة ٠.٥٪ من قيمة مبيعات المنتجات الزراعية التي تشتريها الدولة.



رسوم ورقية: ١٠٠ جنيه عن كل طلب توثيق لعقود بيع الأراضي الزراعية.



رسوم ورقية: مبلغ لا يجاوز ٥٠ جنيهًا عن كل رخصة قيادة مهنية.



أصول وموارد أخرى: أموال الحسابات الحالية، تبرعات، وعائد الاستثمار.

صندوق العمالة غير المنتظمة

الإطار المؤسسي لقانون العمل الجديد: رؤية متكاملة

بناء المهارات	تنظيم التشغيل	توفير الحماية
المؤسسات الرئيسية:	المؤسسات الرئيسية:	المؤسسات الرئيسية:
المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية (للتخطيط للتخطيط ورسم السياسات) صندوق تمويل التدريب والتأهيل (للتمويل والتنفيذ) الجهات المرخص لها بالتدريب (لتقديم الخدمات وفقًا لمعايير الجودة)	المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة (للتخطيط للتخطيط ورسم السياسات) الوزارة المختصة (للتراخيص والرقابة على وكالات التشغيل) وكالات التشغيل الخاصة المرخص لها (لتوفير فرص العمل وفقًا للضوابط)	صندوق إعانات الطوارئ والخدمات للعمالة غير المنتظمة (للدعم والحماية) الوزارة المختصة ومديرياتها (للتنفيذ والحصر وقواعد البيانات)

يمثل هذا الإطار المؤسسي نقلة نوعية نحو سوق عمل أكثر تنظيمًا ومرونة وقدرة على مواجهة تحديات المستقبل.

دليل استراتيجي لقانون العمل الجديد: بناء بيئة عمل حديثة في مصر

تحليل شامل لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ وتأثيرها المحوري على أعمالك

نقلة نوعية وليست مجرد تحديث

قانون العمل الجديد ليس مجرد تعديل، بل هو إعادة هيكلة للمفاهيم الأساسية التي تحكم علاقة العمل في مصر. يرتكز القانون على **ثلاث ركائز** أساسية تمثل التوجهات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية.



الرسمية والتوثيق

التأكيد على العقود المكتوبة والملفات الموثقة كأساس لعلاقة العمل.



المرونة والتطور

الاعتراف القانوني بأنماط العمل الحديثة (عن بعد، جزئي، مرن) وتنظيمها.



إطار جديد للعدالة

إنشاء منظومة قضائية متخصصة وآليات جديدة لتسوية النزاعات بشكل أسرع وأكثر فعالية.

فهم هذه الركائز هو مفتاح الامتثال الفعال والاستفادة الاستراتيجية من القانون الجديد.



الركيزة الأولى: تأسيس العلاقة | عقد عقد العمل الحديث

إطار من الوضوح والإلزامية لتوثيق علاقة العمل

يضع القانون الجديد قواعد صارمة ومفصلة لشكل ومضمون عقد العمل، منهياً عصر الاتفاقات الشفهية أو غير الواضحة. الهدف هو **بناء علاقة عمل** مستقرة وموثقة منذ اليوم الأول.

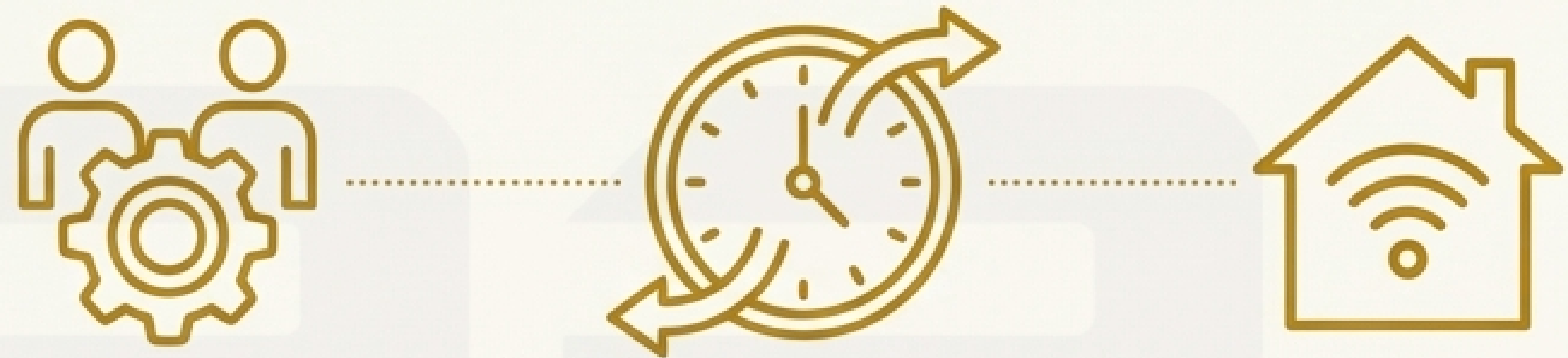
Key Articles Covered in this Section: المواد من ٨٦ إلى ٩٥

المتطلبات الأساسية لعقد العمل

- **الكتابة والإلزام:** يجب تحرير العقد كتابةً باللغة العربية ومن أربع نسخ (صاحب العمل، العامل، التأمينات، الجهة الإدارية). (مادة ٨٩)
- **البيانات الأساسية:** يجب أن يتضمن العقد بيانات محددة تشمل (اسم صاحب العمل، اسم العامل ومؤهله، طبيعة العمل، الأجر والمزايا، تاريخ البدء). (مادة ٨٩)
- **فترة الاختبار:** ٣ أشهر كحد أقصى، ولمرة واحدة فقط لدى نفس صاحب العمل. (مادة ٩٠)
- **ملف العامل:** التزام بإنشاء ملف ورقي أو إلكتروني لكل عامل، وحفظه لمدة ٥ سنوات على الأقل بعد انتهاء العلاقة. (مادة ٩٢)
- **العقد غير محدد المدة:** يعتبر العقد غير محدد المدة إذا لم يكن مكتوباً، أو إذا استمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء مدته المحددة دون اتفاق مكتوب. (مادة ٨٨ ٨٨)

قائمة مراجعة للامتثال

- ☑ تحديث نماذج عقود العمل لتتوافق مع المادة ٨٩.
- ☑ مراجعة سياسات فترة الاختبار للتأكد من عدم تجاوزها ٣ أشهر.
- ☑ التأكد من وجود نظام لحفظ الموظفين لمدة ٥ سنوات بعد تركهم العمل.



الركيزة الثانية: التطور | تبني أنماط العمل الجديدة

تنظيم المرونة: من العمل عن بعد إلى تقاسم الوظائف

لأول مرة، يعترف القانون صراحةً بأنماط العمل غير التقليدية وينظمها، مما يوفر إطارًا قانونيًا واضحًا للشركات للاستفادة من ترتيبات العمل المرنة.

Key Articles Covered in this Section: المواد من ٩٦ إلى ١٠٠

تعريف وتنظيم أنماط العمل المستحدثة



١. العمل عن بعد: أداء العمل من مكان يختلف عن المقر التقليدي للمنشأة باستخدام الوسائل التكنولوجية.



٢. العمل لبعض الوقت: العمل لساعات أقل من ساعات العمل الكاملة للعمل المماثل.



٣. العمل المرن: تغيير في مواعيد أو تغيير في مواعيد أو عدد ساعات العمل أو مكان العمل بالاتفاق بين الطرفين.



٤. تقاسم العمل: إنجاز العمل إنجاز العمل بواسطة أكثر من شخص يتقاسمون الأدوار والأجر.

نفس الحقوق الأساسية، أياً كان نمط العمل

تسري على العاملين في هذه الأنماط جميع الحقوق والواجبات، خاصةً الحماية الاجتماعية، الحد الأدنى للأجور، التدريب، والحق في التنظيم النقابي.



ملاحظة استراتيجية: يجوز للعامل في هذه الأنماط العمل لدى أكثر من صاحب عمل، مع الالتزام بعدم إفشاء الأسرار. (مادة ٩٨)

الركيزة الثالثة: المحرك الأساسي | الحقوق، الأجور والراحة

موازنة الإنتاجية مع رفاهية الموظف

يضع **القانون إطارًا محدثًا لتنظيم** الجوانب المالية والزمنية لعلاقة العمل، بدءًا من تحديد الأجور ومرورًا بساعات العمل بساعات العمل الإضافي، وصولًا إلى منظومة متكاملة للإجازات.


الأجور


ساعات العمل


الإجازات

Key Articles Covered in this Section: المواد من ١٠١ إلى ١٣٢

تنظيم الأجور وساعات العمل

الأجور

- **المجلس القومي للأجور:** هو الجهة المختصة بوضع الحد الأدنى للأجور والعلاوة الدورية السنوية وقراراته ملزمة للمنشآت. (المواد ١٠٢، ١٠٤)
- **سداد الأجور:** يجب سداد الأجر وجميع المستحقات خلال **٧ أيام** من تاريخ انتهاء العلاقة. (مادة ١٠٨)
- **حدود الخصم:**
  - لا يجوز اقتطاع أكثر من **١٠٪** من الأجر لسداد القروض الممنوحة من صاحب العمل. (مادة ١١٣) (مادة ١١٣)
  - لا يجوز الحجز أو الخصم لأي دين بأكثر من **٢٥٪** من الأجر (ترتفع إلى **٥٠٪** في حالة دين النفقة). (مادة ١١٤)

ساعات العمل

- **الحد الأقصى:** **٨** ساعات يوميًا أو **٤٨** ساعة أسبوعيًا. (مادة ١١٧)
- **الراحة الأسبوعية:** **٢٤** ساعة كاملة مدفوعة الأجر بعد ٦ أيام عمل متصلة. (مادة ١٢٠)
- **العمل الإضافي:** يتم اللجوء إليه في الظروف الاستثنائية ويستحق العامل أجرًا إضافيًا لا يقل عن:
  - **+٣٥٪** عن ساعة العمل النهارية.
  - **+٧٠٪** عن ساعة العمل الليلية. (مادة ١٢١)
- **العمل يوم الراحة:** يستحق العامل "**مثلي أجره**" (أجره مضاعفًا) بالإضافة إلى يوم آخر كتعويض. (مادة ١٢١)

منظومة الإجازات: الحقوق والضوابط

مدة الخدمة / الفئة	عدد الأيام المستحقة
السنة الأولى (بعد ٦ أشهر)	**١٥ يومًا**
بعد السنة الأولى	**٢١ يومًا**
١٠ سنوات خدمة أو أكثر / تجاوز سن الـ ٥٠	**٣٠ يومًا**
الأشخاص ذوو الإعاقة	**٤٥ يومًا**
العاملون في أعمال خطرة أو مناطق نائية	**+٧ أيام** إضافية

Key Points on Leave Management

- **الإجازة العارضة:** ٧ أيام في السنة بحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتُخصم من الرصيد السنوي. (مادة ١٢٨)
- **إجازة الحج / زيارة بيت المقدس:** شهر واحد بأجر، لمرة واحدة طوال مدة الخدمة (بعد ٥ سنوات خدمة). (مادة ١٣٠)
- **تسوية الرصيد:** يجب تسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ٣ سنوات على الأكثر، أو عند انتهاء الخدمة. (مادة ١٢٥)
- **الإجازة المرضية:** يتم تنظيمها وفقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات. (مادة ١٣١)



الركيزة الرابعة: قواعد اللعبة | الواجبات، التأديب، وإنهاء الخدمة

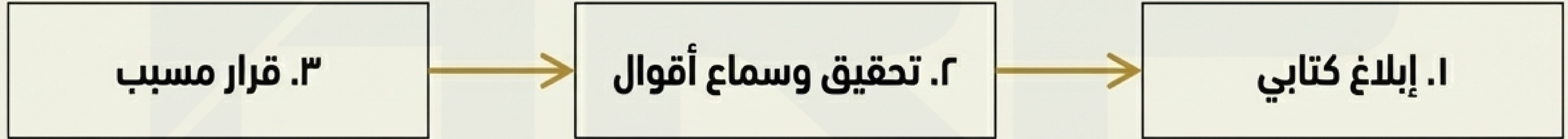
مسار منظم للمساءلة وإنهاء الخدمة

يقدم القانون إجراءات واضحة لمساءلة الموظفين تأديبيًا، مع ضمانات لحق الدفاع. والأهم، أنه يعيد تعريف عملية الفصل من الخدمة، ويضعها تحت إشراف قضائي مباشر.

Key Articles Covered in this Section: المواد من ١٣٤ إلى ١٧٥

الإجراءات التأديبية: من التحقيق إلى الجزاء

خطوات المساءلة التأديبية



الجزاءات التأديبية الممكنة (من المادة ١٣٩):

- الإنذار الكتابي
- الخصم من الأجر الأساسي
- تأجيل أو الحرمان من جزء من العلاوة السنوية
- الخفض إلى وظيفة أدنى (دون تخفيض الأجر
- الفصل من الخدمة (وفقًا لأحكام القانون)

تغيير جوهري

الفصل من الخدمة أصبح من اختصاص المحكمة العمالية

لم يعد بإمكان صاحب العمل فصل العامل مباشرة. في حالات الخطأ الجسيم، يجب رفع الأمر للمحكمة العمالية المختصة وهي التي تصدر حكم الفصل. (مادة ١٤٨)

إنهاء علاقة العمل: المبرر المشروع والتعسف

الإنهاء بمبرر مشروع وكاف

- **العقد غير محدد المدة:** يجوز لأي من الطرفين إنهاؤه بشرط إخطار الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء **بثلاثة أشهر**. (مادة ١٥٦)
- **الاستقالة:** يجب أن تكون مكتوبة وموقعة من العامل ومعتمدة من الجهة الإدارية. للعامل للعامل **١٠ أيام** للعدول عنها. (مادة ١٦٧)
- **التقاعد:** يجوز إنهاء العقد عند بلوغ العامل سن الـ **٦٠**. (مادة ١٧١)

الإنهاء التعسفي (غير المشروع)

التعويض: يحق للعامل في حالة الإنهاء غير المشروع الحصول على **تعويض لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة**. (مادة ١٦٥)

أمثلة لأسباب غير مشروعة (من المادة ١٦٥):

- الانتساب لنقابة أو المشاركة في نشاط نقابي.
- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل.
- اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، الدين، أو الرأي السياسي.
- الحمل أو استخدام الحق في الإجازات.



الركيزة الخامسة: الساحة الكبرى | الحوار الجماعي وتسوية النزاعات

أنظمة جديدة للحوار والتقاضي

يؤسس القانون لهياكل مؤسسية جديدة تهدف إلى تعزيز الحوار الاجتماعي وتوفير مسار سريع ومتخصص للفصل في النزاعات العمالية، الفردية والجماعية.

Key Articles Covered in this Section: المواد من ١٧٦ فصاعدًا

المنظومة الجديدة للحوار وتسوية النزاعات

Key New Institutions



١. المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي (مادة ١٨٨)

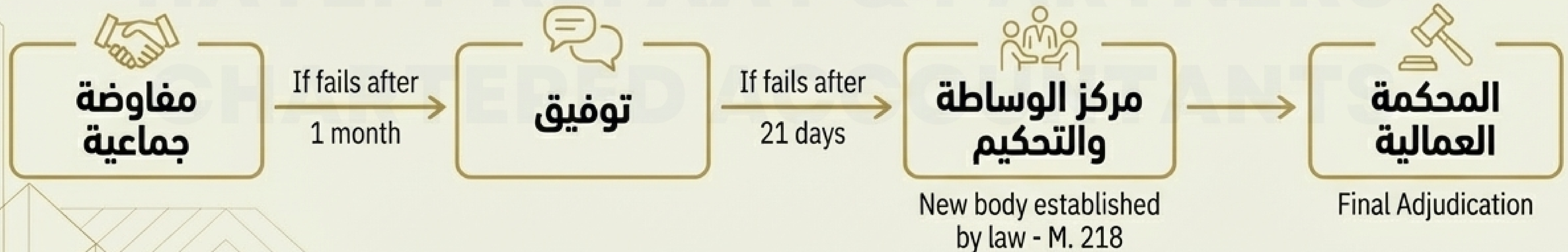
مجلس ثلاثي (حكومة، أصحاب أعمال، عمال) يهدف إلى رسم السياسات القومية للعمل والتشاور في مشروعات القوانين.



٢. المحاكم العمالية المتخصصة المتخصصة (مادة ١٧٦)

دوائر قضائية متخصصة تنشأ داخل المحاكم الابتدائية والاستئنافية، وتختص حصريًا حصريًا بنظر جميع النزاعات العمالية.

المسار الجديد لتسوية النزاعات الجماعية



خلاصات استراتيجية وخطوات عملية

1 التحول نحو الرسمية والتوثيق

الوثائق والعقود المكتوبة لم تعد خيارًا، بل هي حجر الزاوية في إدارة علاقات العمل.

2 تقنين المرونة كفرصة استراتيجية

الاستفادة من أنماط العمل الجديدة تتطلب فهمًا دقيقًا للضوابط القانونية التي تضمن حقوق جميع الأطراف.

3 إعادة هيكلة منظومة العدالة العمالية

الفصل في النزاعات أصبح أكثر تخصصًا وسرعة، والفصل من الخدمة خاضع لرقابة قضائية كاملة.

الخطوات التالية المقترحة

- مراجعة وتحديث: مراجعة شاملة لجميع نماذج عقود العمل واللوائح الداخلية للمنشأة للتأكد من توافقها مع القانون.
- تدريب وتوعية: عقد ورش عمل للمديرين ومسؤولي الموارد البشرية لشرح التغييرات الجوهرية، خاصة فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية وإنهاء الخدمة.
- استشارة قانونية: الحصول على استشارة قانونية متخصصة لتقييم أثر القانون على عمليات الشركة ووضع خطة امتثال متكاملة.

عصر جديد لبيئة العمل في مصر

الدليل الاستراتيجي لفهم وتطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية وفقًا للقانون رقم 14 لسنة 2025

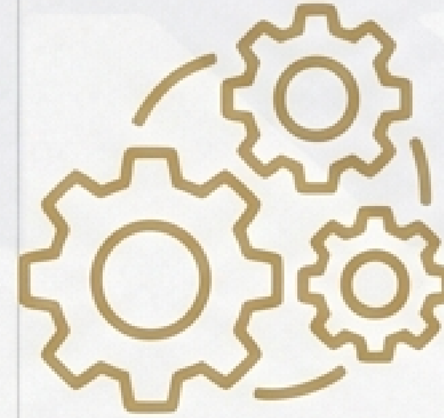
لماذا يمثل هذا القانون تحولًا جذريًا؟

القانون الجديد لا يقتصر على تحديث اللوائح، بل يهدف إلى ترسيخ ثقافة عمل استباقية ترتكز على الوقاية والمسؤولية.
يمثل هذا تحولاً من مجرد رد الفعل على الحوادث إلى بناء أنظمة متكاملة لضمان بيئة عمل آمنة ومنتجة.



تشديد العقوبات والمساءلة

زيادة كبيرة في قيمة الغرامات المالية مع إقرار المسؤولية الشخصية على الإدارة الفعلية للمنشأة.
(المادتان 296، 298)



إلزامية الهياكل الداخلية

فرض القانون إنشاء أجهزة ولجان داخلية للسلامة بقرارات ملزمة، مع أنظمة إبلاغ إلكترونية.
(المادتان 259، 260)



توسيع نطاق المسؤولية

لم تعد السلامة تقتصر على المخاطر المادية فقط، بل تشمل الآن الصحة النفسية وبيئة العمل الخالية من التحرش والتنمر.
(المادة 254)

الركائز الخمس للامتثال: بناء منظومة متكاملة للسلامة والصحة المهنية

الأساس القانوني والمسؤوليات:
فهم نطاق الالتزام.

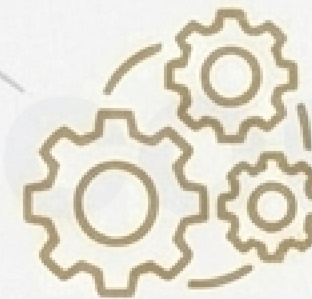


منظومة إدارة المخاطر:
تحديد التهديدات والوقاية والوقاية منها.



الرقابة والجزاءات:
آلية التفتيش وتكلفة عدم الامتثال.





الهيكل التنظيمي الداخلي:
بناء القدرات الداخلية.



الرعاية الصحية والخدمات:
ضمان صحة ورفاهية العاملين.



الركيزة الأولى: الأساس القانوني والمسؤولية الشاملة لصاحب العمل

- **نطاق التطبيق (المادة 244):** تسري الأحكام على جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها، برية كانت أو بحرية أو أو جوية.
- **توفير بيئة آمنة (المادة 246):** الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من كافة المخاطر.
- **التدريب والمعدات (المادة 267):** تدريب العامل على أسس أسس أداء مهنته وتوفير ألوقاية الشخصية المناسبة، دون تحميل العامل أي نفقات.

تحول ثقافي إلزامي: بيئة عمل خالية من العدائية (المادة (المادة 254)

"تلتزم المنشآت وفروعها بتوفير بيئة عمل آمنة، وغير عدائية، خالية من التحرش والتنمر والعنف، وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية بالوقاية منهم."



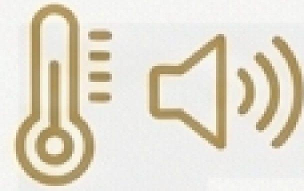
الركيزة الثانية: تحديد وتقييم المخاطر التشغيلية

يفرض القانون على المنشأة اتخاذ كافة التدابير للوقاية من المخاطر التالية، كحد أدنى:



المخاطر الهندسية (المادة 247)

المخاطر الميكانيكية (معدات الرفع والجر)، مخاطر التشييد والبناء والانهيار، مخاطر الكهرباء، والمخاطر الناشئة عن عدم المواءمة (الأرغونومية).



المخاطر الفيزيائية (المادة 246)

الوطأة الحرارية والبرودة، الضوضاء والاهتزازات، الإضاءة، الإشعاعات، تغيرات الضغط الجوي، مخاطر الانفجار.



المخاطر الكيميائية (المادة 249)

التعامل مع المواد الصلبة والسائلة والغازية، مع الالتزام بحدود التركيز، كميات التخزين، وضع بطاقات التعريف، وتدريب العمال.



المخاطر البيولوجية (المادة 248)

البكتيريا والفيروسات والفطريات الناتجة عن مخالطة المرضى، التعامل مع الحيوانات ومنتجاتها، أو التعامل مع المخلفات الطبية والبيطرية.



الركيزة الثانية: التخطيط الاستباقي والاستجابة للطوارئ

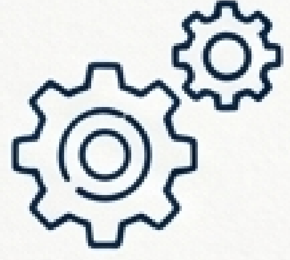
حق العامل في الحماية الذاتية (المادة 253)

"في حالة التنبؤ بوقوع خطر وشيك... يجوز للعامل مغادرة مكان العمل إلى مكان آمن... دون أن يترتب على هذا الانسحاب أي عواقب أو مساءلة تأديبية."

سلطة الإغلاق الفوري (المادة 253)

للجهة الإدارية الحق في إصدار أمر بإغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا أو إيقاف آلة في حال وجود خطر داهم، مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم.

1. **تقييم وتحليل المخاطر :** إلزام المنشأة بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة.
2. **إعداد خطط الطوارئ:** يجب إعداد خطط لحماية المنشأة والعمال، وإجراء تجارب عملية علية عليها، وتدريب العمال لمواجهتها.
3. **إبلاغ الجهة الإدارية:** التزام المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطط الطوارئ وأي تعديلات تطرأ عليها.



الركيزة الثالثة: بناء الهيكل التنظيمي الداخلي

الأجهزة الوظيفية واللجان (المادة 259)

المنشآت التي يحددها الوزير المختص تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية.

نقطة حيوية: "تكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها."

التدريب الإلزامي الشامل (المادة 259)

يجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي، أعضاء اللجان، والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم.

متطلبات الإبلاغ والبيانات (المادة 260)

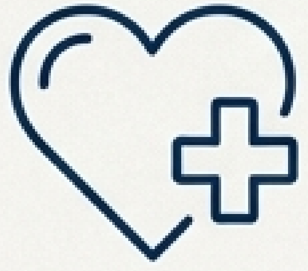
إحصائية نصف سنوية (للمنشآت التي بها 30 عاملًا فأكثر): تقديم بيانات عن الأمراض والحوادث الجسيمة والإصابات خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير.

إبلاغ فوري (خلال 24 ساعة): لكل حادث جسيم يقع بالمنشأة أو عند ظهور أعراض مرض مهني.

التحول الرقمي (المادة 260)

تلتزم جميع المنشآت بموافاة الوزارة المختصة إلكترونيًا بكافة البيانات والتقارير عبر المنصة المخصصة لذلك.





الركيزة الرابعة: الرعاية الصحية وضمان رفاهية العاملين

- **الفحص الطبي الابتدائي (المادة 266):** قبل التحاق العامل بالعمل للتأكد من لياقته الصحية والجسمانية والعقلية والنفسية لنوع العمل.
- **الفحص الطبي الدوري (المادة 269):** بالتنسيق مع هيئة التأمين الصحي، للحفاظ على لياقة العمال واكتشاف الأمراض المهنية مبكرًا.
- **فحص عند انتهاء الخدمة (المادة 269):** لإثبات الحالة الصحية للعامل عند تركه العمل.

واجبات العامل (المادة 268)

يلتزم العامل باستعمال وسائل الوقاية، العناية بها، وتنفيذ التعليمات، وعدم ارتكاب أي فعل يعطلها.

التزامات صاحب العمل (المادة 267)

إحاطة العامل بمخاطر مهنته، تدريبه، وتوفير أدوات الوقاية الشخصية.



الركيزة الرابعة: خدمات الدعم الموسعة



جميع المنشآت

توفير وسائل الإسعافات الأولية. (المادة 270)



50 عاملًا فأكثر (في مكان واحد)

استخدام ممرض مؤهل وتوفير طبيب لعيادة العمال وتقديم الأدوية بالمجان. (المادة 270)

تقديم خدمات اجتماعية وثقافية بالاشتراك مع المنظمة النقابية. (المادة 272)



العمل في أماكن نائية (لا تصلها المواصلات العادية)

توفير وسائل انتقال مناسبة على نفقة صاحب العمل. (المادة 271)

توفير التغذية المناسبة والمساكن الملائمة (مع تخصيص بعضها للمتزوجين). (المادة 271)

الركيزة الخامسة: منظومة الرقابة والتفتيش



Inspector Powers (Article 257)

- دخول أماكن العمل وتفتيشها في أي وقت.
- إجراء فحوص طبية ومعملية على العمال.
- أخذ عينات من المواد المستعملة لتحليلها.
- الاطلاع على خطط الطوارئ وتحليل أسباب الحوادث.
- إصدار أمر بالإغلاق في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال.

The Inspection Authority

إنشاء جهاز متخصص (المادة 256)

يُسمى "جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"، ويتكون من أعضاء ذوي مؤهلات علمية وعملية في مجالات الطب والهندسة والعلوم والبيئة.

صفة الضبطية القضائية (المادة 275)

يتمتع مفتشو السلامة بصفة مأموري الضبط القضائي، مما يمنحهم سلطة قانونية واسعة.



الركيزة الخامسة: تكلفة عدم الامتثال - العقوبات والمسؤولية القانونية

المخالفة	العقوبة المقررة	نص المادة
مخالفة معظم أحكام السلامة والصحة المهنية (المواد 246 إلى 254، 259، 266، وغيرها)	غرامة **لا تقل عن 5,000 جنيه** ولا تجاوز **100,000 جنيه** **100,000 جنيه.**	المادة 296
عرقلة أو منع موظفي التفتيش من أداء عملهم	غرامة **لا تقل عن 5,000 جنيه** ولا تجاوز **20,000 جنيه.**	المادة 297
العود (تكرار المخالفة)	**تضاعف الغرامة** في جميع الحالات.	المواد 296، 297

مسؤولية الإدارة الفعلية (المادة 298)

"يُعاقب المسؤول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بالعقوبة ذاتها... إذا كان إخلاله بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة. ويكون الشخص الاعتباري مسؤولاً بالتضامن."

خارطة الطريق نحو الامتثال: خطوات عملية وفورية



المرحلة الأولى: التقييم الفوري (خلال 30 يومًا)

1. **تحليل الفجوات**
إجراء مراجعة داخلية شاملة لمقارنة الوضع الحالي بمتطلبات القانون الجديد.

2. **تحديث تقييم المخاطر**
مراجعة وتحديث كافة تقييمات المخاطر (المادة 253).

3. **إحاطة الإدارة العليا**
عقد اجتماع مع القيادة التنفيذية لشرح المسؤوليات الجديدة والمخاطر المالية والقانونية.

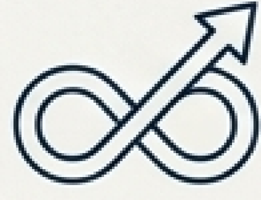


المرحلة الثانية: التنفيذ (خلال 3-6 أشهر)

1. **تشكيل/تمكين اللجان**
إنشاء أو إعادة هيكلة لجان السلامة والصحة المهنية ومنحها الصلاحيات اللازمة (المادة 259).

2. **تطوير سياسة "البيئة الآمنة"**
صياغة وتعميم سياسة وإجراءات مكافحة التحرش والتنمر (المادة 254).

3. **تفعيل الإبلاغ الإلكتروني**
تجهيز الأنظمة للتوافق مع منصة الوزارة الإلكترونية (المادة 260).



المرحلة الثالثة: الاستدامة (مستمر)

1. **جدولة التدريب الإلزامي**
وضع خطة تدريب سنوية لجميع المستويات الوظيفية.

2. **دمج السلامة في الأداء**
ربط مؤشرات السلامة والصحة المهنية بتقييم أداء المديرين والمشرفين.

تحولات جوهرية في ثقافة السلامة والصحة المهنية



من السلامة الجسدية إلى الرفاهية الشاملة

توسيع مفهوم "البيئة الآمنة" ليشمل الصحة النفسية والعقلية ومكافحة السلوكيات العدائية (المادة 254).



من رد الفعل إلى الاستباقية

التركيز على تقييم المخاطر المسبق والتخطيط للطوارئ بدلاً من التعامل مع الحوادث بعد وقوعها.



من الغرامة المؤسسية إلى المسؤولية الشخصية

مساءلة الإدارة الفعلية بشكل مباشر (المادة 298) ترفع من مستوى الأهمية الاستراتيجية للامتثال.



من السجلات الورقية إلى الأنظمة الرقمية

الإبلاغ الإلكتروني الإلزامي (المادة 260) يمهد الطريق لإدارة قائمة على البيانات وتحليلاتها.

الامتثال ليس مجرد التزام قانوني، بل هو استثمار
استراتيجي في رأس المال البشري والنمو المستدام.



إطار الامتثال الجديد: فهم تفتيش العمل والعقوبات في قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥



دليل استراتيجي لأصحاب الأعمال ومديري الموارد البشرية
لضمان التوافق وتجنب المخاطر القانونية.

من هم مفتشو العمل؟ صفة الضبطية القضائية وصلاحياتهم



صفة الضبطية القضائية

- وفقًا للمادة (٢٧٥)، يُمنح مفتشو العمل الذين يحددهم وزير العدل صفة مأموري الضبط القضائي.
  - يؤدون القسم أمام الوزير المختص للحفاظ على سرية المعلومات والقيام بمهامهم بأمانة.
- المادة (٢٧٦) تمنحهم صلاحيات واسعة.
  - حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها.
  - فحص الدفاتر والأوراق والمستندات ذات الصلة.
  - طلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.
  - يُسمح لهم بالتفتيش ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية بقواعد خاصة.

واجبات صاحب العمل أثناء التفتيش: التسهيل، التقديم، والاستجابة



الاستجابة للحضور (المادة ٢٧٨)

يجب الاستجابة لطلبات الحضور الرسمية التي يوجهها المفتشون في المواعيد المحددة.



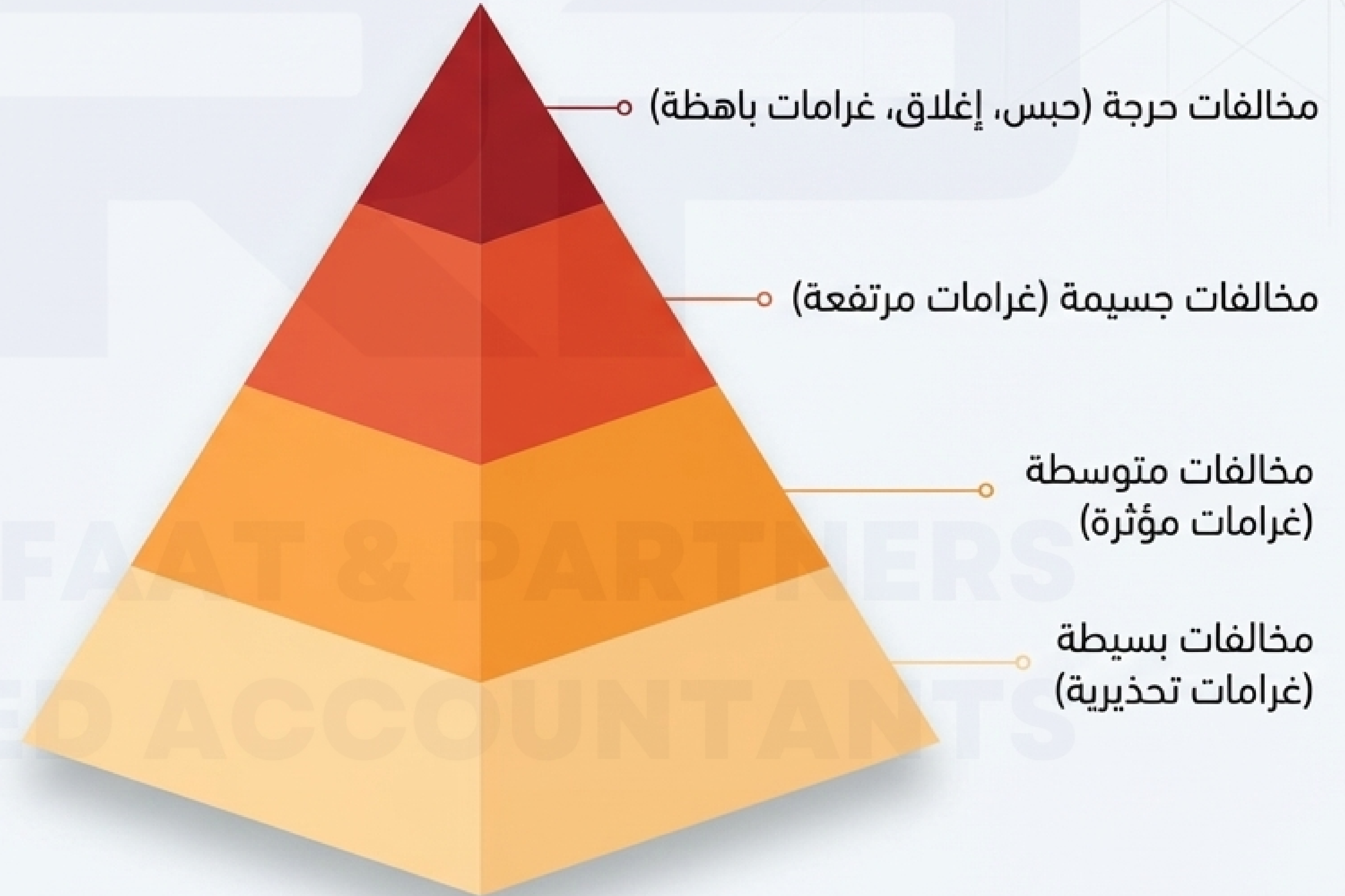
تسهيل المهمة (المادة ٢٧٧)

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم تسهيل تسهيل مهمة المفتشين وتقديم جميع البيانات والمستندات اللازمة لأداء مهمتهم.

عدم الامتثال لهذه المواد ليس مجرد عرقلة إدارية، بل هو مخالفة مباشرة للقانون تستوجب عقوبات محددة (سيتم توضيحها في المادة ٢٩٧).

خريطة المخاطر: فهم هيكل العقوبات في القانون الجديد

لا يعرض القانون الجديد العقوبات كقائمة واحدة، بل كنظام متدرج يعكس خطورة المخالفة.
قمنا بتصنيفها إلى أربع فئات رئيسية لمساعدتك في تقييم المخاطر وتحديد أولويات الامتثال.



الفئة الأولى: المخالفات الحرجة التي قد تؤدي إلى الحبس أو الإغلاق



مزاولة عمليات إلحاق العمالة دون ترخيص (المادة ٢٩١)

الحبس وغرامة من ٢٠,٠٠٠ جنيه إلى ١٠٠,٠٠٠ جنيه، أو إحدى العقوبتين.

يشمل تقاضي مبالغ دون وجه حق أو تقديم بيانات غير صحيحة. الإغلاق وجوبي في حالة الإدانة.



مخالفة أحكام تشغيل الأجانب (المادة ٢٨٥)

غرامة من ٢٠,٠٠٠ جنيه إلى ١٠٠,٠٠٠ جنيه.

للمحكمة أن تقضي بإغلاق المنشأة عند الإدانة.



مخالفة أحكام تشغيل النساء (المواد ٧٠، ٧١، ٧٢، ٧٤) (المادة ٢٩٣)

غرامة من ٢٠,٠٠٠ جنيه إلى ١٠٠,٠٠٠ جنيه.

الفئة الثانية: المخالفات الجسيمة ذات الغرامات المرتفعة

نطاق الغرامة	المواد ذات الصلة	نوع المخالفة
٥,٠٠٠ جنيه - ٢٠,٠٠٠ جنيه	المادة ٢٩٧	عرقلة عمل المفتشين (المواد ٢٧٧، ٢٧٨)
٥,٠٠٠ جنيه - ١٠٠,٠٠٠ جنيه	المادة ٢٩٦	السلامة والصحة المهنية (مواد متعددة)
٥,٠٠٠ جنيه - ٥٠,٠٠٠ جنيه	المادة ٢٨١	مخالفات متعلقة بعقود العمل



تتعدد الغرامة بتعدد العمال وتضاعف في حالة العود.

الفئة الثالثة: المخالفات المتوسطة ذات التأثير المالي المباشر

مخالفات الأجور والعلاوات

المواد: ٤٥، ١٠٤، ١٠٨

الغرامة (المادة ٢٨٧):
٢,٠٠٠ جنيه - ٢٠,٠٠٠ جنيه

مخالفات تنظيم العمل والجزاءات

المواد: ٢٤، ٢٥، ٣٦، ٤٦، ٥١، ٥٢، ٦٨

الغرامة (المادة ٢٨٦):
١,٠٠٠ جنيه - ٢٠,٠٠٠ جنيه

مخالفات الإجازات

المواد: ١٤٠ إلى ١٤٥، ١٥١، ١٥٢

الغرامة (المادة ٢٩٤):
١,٠٠٠ جنيه - ٢٠,٠٠٠ جنيه

الفئة الرابعة: المخالفات البسيطة التي يجب عدم إغفالها



قد تبدو هذه الغرامات أقل، لكنها الأكثر شيوعًا ويمكن أن تتراكم بسرعة مع تعدد العمال أو تكرار المخالفة.

المخالفة: عدم وجود لائحة تنظيم العمل والجزاءات المعتمدة (المادة ٢٨٨).
الغرامة: ٥٠٠ جنيه - ٥,٠٠٠ جنيه.

المخالفة: مخالفات تتعلق بتشغيل الأطفال (المواد ٦٣، ٦٤، ٦٦).
الغرامة (المادة ٢٨٩): ألفا جنيه - ١٠,٠٠٠ جنيه (في حالة العود).

المخالفة: مخالفة قواعد بيانات المنشأة (المواد ٣٣، ٣٧).
الغرامة (المادة ٢٩٠): ٥٠٠ جنيه - ١,٠٠٠ جنيه.

مضاعفات العقوبة: مفاهيم أساسية تزيد من حجم المخاطر

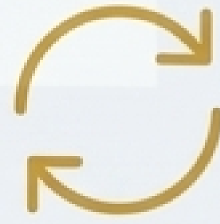


تعدد الغرامة

تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة.

مثال: مخالفة غرامتها ١,٠٠٠ جنيه تخص ١٠ عمال يمكن أن تصل إلى ١٠,٠٠٠ جنيه.

x2



مضاعفة الغرامة في حالة العود

تكرار نفس المخالفة يؤدي إلى مضاعفة حدي الغرامة (الأدنى والأقصى).

مثال: غرامة من ٥,٠٠٠ إلى ٥٠,٠٠٠ جنيه تصبح من ١٠,٠٠٠ إلى ١٠٠,٠٠٠ جنيه في حالة العود.



الإغلاق كعقوبة تكميلية

في مخالفات محددة (مثل المواد ٢٨٥ و ٢٨٩ و ٢٩١)، يمكن للمحكمة أن تحكم بإغلاق المنشأة كعقوبة إضافية.

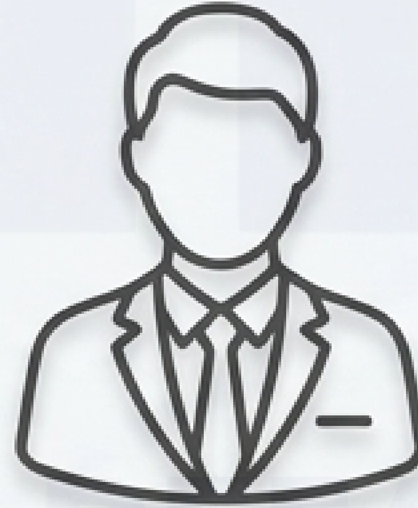
من المسؤول؟
تحديد المسؤولية الجنائية للشخص الاعتباري والمدير الفعلي

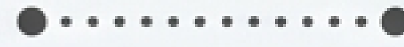
المصدر: المادة ٢٩٨ من القانون

مسؤولية المدير الفعلي

يُعاقب المسؤول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بنفس العقوبة المقررة عن الجريمة.

- إذا ثبت علمه بالجريمة.
- وإذا أسهم إخلاله بواجباته في وقوعها.





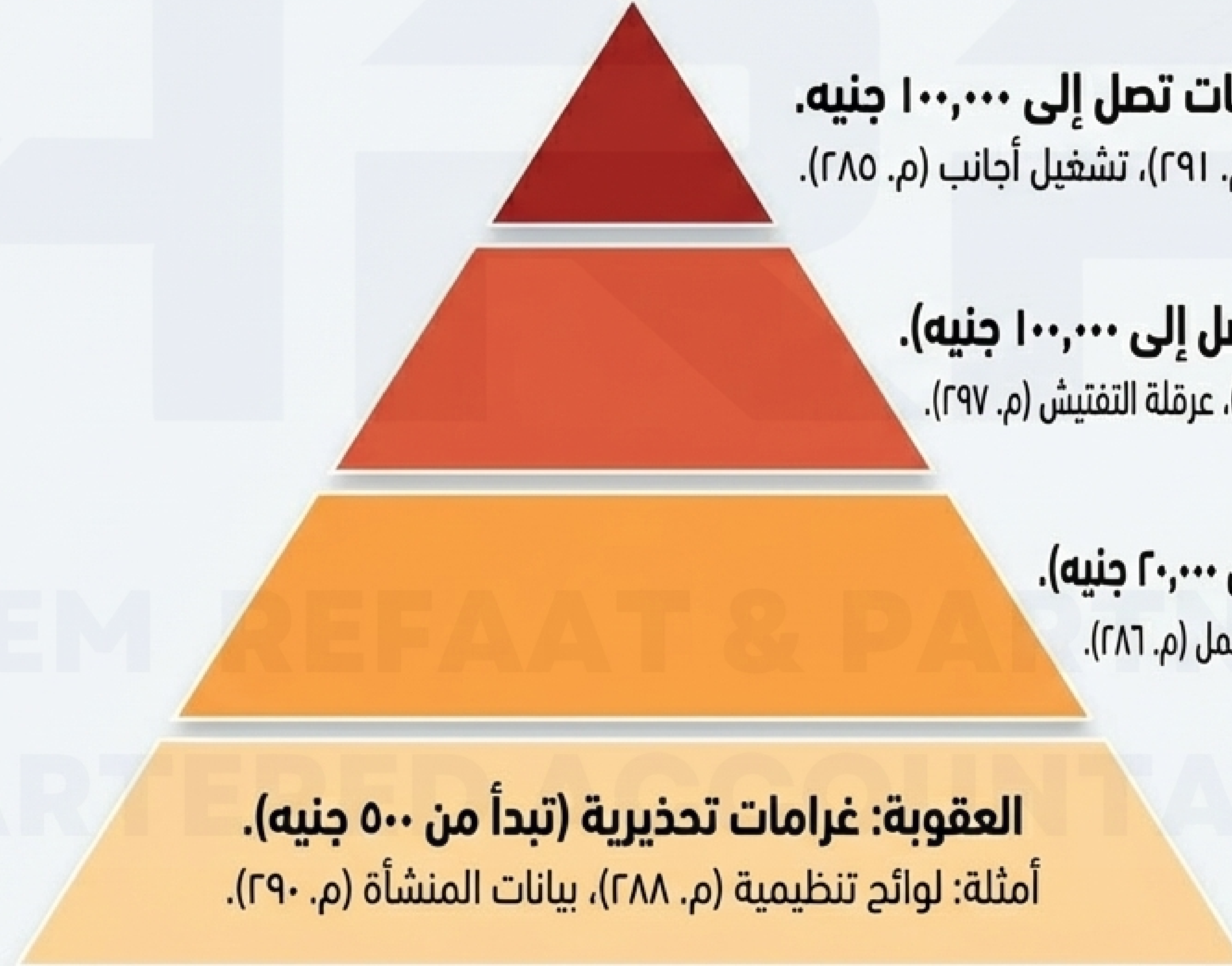


مسؤولية الشخص الاعتباري (الشركة)

تكون الشركة مسؤولة بالتضامن عن الوفاء بما يُحكم به من عقوبات مالية وتعويضات.

عقوبات مالية وتعويضات

ملخص خريطة المخاطر: نظرة شاملة على مستويات العقوبات



العقوبة: حبس، إغلاق، غرامات تصل إلى ١٠٠,٠٠٠ جنيه.

أمثلة: مزاولة نشاط دون ترخيص (م. ٢٩١)، تشغيل أجانب (م. ٢٨٥).

العقوبة: غرامات مرتفعة (تصل إلى ١٠٠,٠٠٠ جنيه).

أمثلة: مخالفات السلامة والصحة (م. ٢٩٦)، عرقلة التفتيش (م. ٢٩٧).

العقوبة: غرامات مؤثرة (تصل إلى ٢٠,٠٠٠ جنيه).

أمثلة: مخالفات الأجور (م. ٢٨٧)، تنظيم العمل (م. ٢٨٦).

العقوبة: غرامات تحذيرية (تبدأ من ٥٠٠ جنيه).

أمثلة: لوائح تنظيمية (م. ٢٨٨)، بيانات المنشأة (م. ٢٩٠).

الخطوات التالية: نحو إطار امتثال استباقي وفعال

فهم القانون هو الخطوة الأولى. الامتثال الاستباقي هو الضمانة الحقيقية.



3. تدريب المديرين والمشرفين

عقد ورش عمل لتوعية الإدارة العليا والمديرين المباشرين بمسؤولياتهم الجديدة وكيفية التعامل مع عمليات التفتيش.



2. تحديث السياسات واللوائح الداخلية

مراجعة وتحديث لائحة تنظيم العمل والجزاءات، عقود العمل، وسياسات الموارد البشرية لتتوافق مع القانون.



1. إجراء مراجعة امتثال شاملة (Compliance Audit)

تقييم الوضع الحالي للمنشأة ومقارنته بمتطلبات القانون الجديد لتحديد الفجوات.

الاستثمار في الامتثال اليوم هو أفضل حماية ضد المخاطر غدًا.